

**N. R.G. 172/2018**



**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
IL TRIBUNALE ORDINARIO di VELLETRI  
sezione lavoro 1° grado**

Il Tribunale in composizione monocratica in persona dell:  
quale Giudice del lavoro, all'udienza del 19/03/2019 ha pronunciato mediante pubblica  
lettura del dispositivo e dell'esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione, la  
seguinte

**SENTENZA AI SENSI DELL'ART. 429 C.P.C.**

nella causa civile di primo grado iscritta al n. 172/2018 R.G.A.L. del Tribunale di Velletri

**TRA**

**Ricorrente**  
Rappresentata e difesa dagli Avv.ti Paolo Zinzi e Antonio Rosario Bongarzone

**E**

**MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA - Ufficio Regionale  
per il Lazio – Ufficio Scolastico Provinciale Ambito Territoriale di Roma, *In persona del  
Ministro pro-tempore***

**P.Q.M.**

Uditi i procuratori della parte ricorrente definitivamente pronunciando,

1. Accerta e dichiara il diritto di al riconoscimento del livello stipendiale corrispondente all'anzianità di servizio maturata nel periodo di pre-ruolo, come previsto per il personale di ruolo dalle Tabelle allegate al CCNL Comparto Scuola vigente nell'anno scolastico 2005/2006 per il personale docente, considerati, a tal fine, i contratti a tempo determinato per cui è causa, e a percepire integralmente le differenze retributive in ragione dell'anzianità maturata.



2. Per l'effetto condanna il MIUR, in persona del Ministro pro-tempore, a ricostruire la carriera della ricorrente, considerati, a tal fine, i contratti a tempo determinato per cui è causa, a collocarla nella corrispondente fascia stipendiale e a corrispondere in suo favore le differenze retributive maturate, con decorrenza dalla data dell'assunzione a tempo indeterminato [redacted] pari a complessivi € [redacted] maggiorata degli interessi legali dal dì della maturazione al saldo.
3. Condanna il MIUR, in persona del Ministro pro-tempore, a rimborsare alla ricorrente le spese processuali che vengono liquidate in complessivi € [redacted], oltre IVA e CPA e spese generali come per legge, con distrazione in favore dei procuratori che se ne dichiarano antistatari.

### MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data [redacted] ritualmente notificato, la ricorrente epigrafata adisce il giudice del lavoro di Velletri esponendo di essere dipendente del MIUR quale docente di scuola primaria, assunta a tempo indeterminato dall' [redacted] ai sensi della legge 107/2015, art. 1 comma 98, lettera C – da GAE, e di prestare attualmente servizio presso l'Istituto Comprensivo di Grottaferrata.

Riferisce che, dopo il superamento dell'anno di prova, presentava domanda (Prot. del [redacted]) per ottenere il riconoscimento, ai fini economici e di carriera, del servizio pre-ruolo prestato dall'a.s. [redacted] all'a.s. [redacted] presso vari istituti statali -per oltre 180 giorni per ciascun anno scolastico-. Lamenta, quindi, che il Dirigente dell'istituto comprensivo ove presta servizio, competente a emanare il Decreto di ricostruzione della carriera, non ha provveduto nonostante l'atto di formale diffida presentato il successivo [redacted], per cui ad oggi percepisce lo stipendio iniziale senza alcun incremento per l'anzianità di servizio maturata.

Lamenta quindi che, a causa dell'inerzia dell'Amministrazione scolastica, ha subito e sta subendo un'illegittima decurtazione retributiva e contributiva derivante dal mancato (integrale) riconoscimento, ai fini giuridici e economici, del servizio prestato negli anni precedenti all'instaurazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato con il Ministero dell'Istruzione.

Ciò premesso, sul presupposto di avere diritto all'integrazione della propria retribuzione e della propria posizione contributiva, anche in riferimento al servizio pre-ruolo, come stabilito dalla normativa europea in particolare dalla Direttiva 1999/70/CE, chiede,

In via principale di:

*"Accertare e dichiarare il diritto della ricorrente ad ottenere il decreto di ricostruzione carriera con l'integrale riconoscimento ai fini giuridici ed economici dell'attività lavorativa prestata prima dell'immissione in ruolo e segnatamente negli anni [redacted] e dall'a.s. [redacted] all'a.s. [redacted] con esclusione dei periodi in cui la stessa non ha reso alcuna prestazione lavorativa.*



*Accertare e dichiarare il diritto della ricorrente di fruire i medesimi incrementi stipendiali che competono ai dipendenti di ruolo a tempo indeterminato sulla base della contrattazione collettiva applicabile ed in forza delle previsioni del comparto scuola e delle tabelle richiamate, con esclusione dei periodi in cui la stessa non ha reso alcuna prestazione lavorativa;*

*per l'effetto condannare l'Amministrazione, anche mediante emanazione di un nuovo decreto di ricostruzione di carriera, a ricostruire la carriera della ricorrente e collocare la stessa al livello stipendiale corrispondente all'anzianità di servizio e dunque sia ai fini giuridici che economici, maturata ed a corrispondere le differenze retributive maturate, oltre interessi e con esclusione della rivalutazione monetaria, ed ogni altro elemento accessorio della retribuzione oltre interessi e rivalutazioni come per legge, come da prospetto di ricostruzione carriera indicato nel corpo del ricorso e allegato al presente ricorso.*

*In via subordinata*

*In caso della denegata e non creduta ipotesi di rigetto della domanda principale, accertare e dichiarare il diritto della ricorrente al riconoscimento ai fini giuridici ed economici dell'anzianità maturata negli anni di servizio non di ruolo prestati come stabilito dalla vigente normativa e con la medesima progressione professionale riconosciuta dal CCNL comparto scuola al personale docente assunto a tempo indeterminato;*

*per l'effetto condannare l'Amministrazione ad emanare il decreto di ricostruzione carriera ed a collocare la ricorrente al livello stipendiale corrispondente all'anzianità di servizio maturata ed a corrispondere le differenze retributive maturate ed ogni altro elemento accessorio della retribuzione oltre interessi e rivalutazioni come per legge, come da prospetto di ricostruzione sulla base della normativa interna nazionale.*

*In via meramente subordinata.*

*Condannare il Ministero al pagamento delle differenze retributive maturate dalla ricorrente per effetto della mancata considerazione del servizio pre-ruolo e con riconoscimento della ricorrente delle posizioni stipendiali come previste dalla contrattazione collettiva e degli ulteriori elementi diretti ed indiretti della retribuzione con interessi e rivalutazioni come per legge da liquidarsi in separato giudizio.*

*In ogni caso con vittoria di spese e competenze del presente giudizio, oltre IVA e CPA e spese generali, come per legge da distrarsi in favore dei procuratori antistatari".*

La causa veniva istruita con l'acquisizione della produzione documentale in atti. All'odierna udienza, dopo la discussione, previa concessione di termine per note, sulle conclusioni rassegnate dai procuratori della parte ricorrente negli scritti difensivi e a verbale, il Giudice decideva la causa pronunciando sentenza ai sensi dell'art. 429 c.p.c..



Il ricorso è fondato e merita accoglimento.

Il nucleo fondante delle domande azionate dalla parte ricorrente, il cui contenuto è sostanzialmente sovrapponibile a quello di molteplici ricorsi proposti dal personale del precariato scolastico (docenti e ATA) su tutto il territorio nazionale, si individua nel principio di "non discriminazione" tra lavoratori assunti a tempo determinato e lavoratori assunti a tempo indeterminato [sancito dalla clausola 4 dell'Accordo Quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato allegato alla direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, n. 1999/70/CE] in virtù del quale chiede la disapplicazione dell'art. 485 del D.lgs. 297/1974 (cd Testo Unico Scuola).

La norma, infatti, inserita nella "Sezione IV - Riconoscimento del servizio agli effetti della carriera" e rubricata "Personale docente" così recita:

*1. Al personale docente delle scuole di istruzione secondaria ed artistica, il servizio prestato presso le predette scuole statali e pareggiate, comprese quelle all'estero, in qualità di docente non di ruolo, è riconosciuto come servizio di ruolo, ai fini giuridici ed economici, per intero per i primi quattro anni e per i due terzi del periodo eventualmente eccedente, nonché ai soli fini economici per il rimanente terzo. I diritti economici derivanti da detto riconoscimento sono conservati e valutati in tutte le classi di stipendio successive a quella attribuita al momento del riconoscimento medesimo.*

*2. Agli stessi fini e nella identica misura, di cui al comma 1, è riconosciuto, al personale ivi contemplato, il servizio prestato presso le scuole degli educandati femminili statali e quello prestato in qualità di docente elementare di ruolo e non di ruolo nelle scuole elementari statali, o parificate, comprese quelle dei predetti educandati e quelle all'estero, nonché nelle scuole popolari, sussidiate o sussidiarie*

*3. Al personale docente delle scuole elementari è riconosciuto, agli stessi fini e negli stessi limiti fissati dal comma 1, il servizio prestato in qualità di docente non di ruolo nelle scuole elementari statali o degli educandati femminili statali, o parificate, nelle scuole secondarie ed artistiche statali o pareggiate, nelle scuole popolari, sussidiate o sussidiarie, nonché i servizi di ruolo e non di ruolo prestati nelle scuole materne statali o comunali".*

In sintesi, quindi, secondo la prospettazione della docente, il riconoscimento parziale, nei limiti dei 2/3, del periodo eccedente i primi 4 anni di precariato, deve ritenersi illegittimo poiché, ripercuotendosi sulla corretta individuazione della fascia di inquadramento della posizione stipendiale successiva alla ricostruzione della carriera, comporta una disparità di trattamento tra il personale precario poi assunto in ruolo, e i docenti di pari anzianità di servizio assunti sin dall'inizio a tempo indeterminato.

E' noto, infatti, che i vari CCNL del comparto Scuola succedutisi negli anni prevedono che, al personale assunto a tempo indeterminato, compete una progressione economica conseguente alla maturazione dei periodi di anzianità di servizio (cd gradoni), con la precisazione che il disposto del CCNL del 4.08.2011, applicabile con decorrenza 1.09.2010, non pone alcuna distinzione tra i lavoratori con anzianità pari o inferiore a 8 anni,



accorpendo i primi due gradoni (da 0 a 2 anni e da 3 a 8 anni) in un unico gradone da 0 ad 8 anni.

Ciò detto, giova rammentare che la clausola 4 dell'Accordo Quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, allegato alla direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, n. 1999/70/CE, così dispone: "per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive"; per il punto 4 della medesima clausola, in particolare: "i criteri del periodo di anzianità di servizio relativi a particolari condizioni di lavoro dovranno essere gli stessi sia per i lavoratori a tempo determinato sia per quelli a tempo indeterminato, eccetto quando criteri diversi in materia di periodo di anzianità siano giustificati da motivazioni oggettive".

Nell'ordinamento italiano, il principio di non discriminazione è stato recepito, per il lavoro privato, nell'art. 6 del d.lgs. 368/2001 che recita: "al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, e in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine". La disposizione contiene, quindi, oltre all'elencazione positiva di alcuni istituti contrattuali (ferie, gratifica natalizia o tredicesima, TFR), che devono essere riconosciuti anche ai lavoratori a tempo determinato, pena la violazione del principio comunitario di non discriminazione, una clausola generale che estende ai lavoratori a tempo determinato "ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili".

La Corte di Giustizia UE (sent. 13.9.2007, C-307/05, Del Cerro Alonso 7.2006, C-212/04, Adeneler - procedimenti riuniti C-444/09, Gavieiro Gavieiro e C-456/09, Iglesias Torres), dopo avere affermato che le prescrizioni dell'Accordo Quadro e della Direttiva sono applicabili anche "ai contratti e ai rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con le Amministrazioni e con altri enti del settore pubblico", ha delineato il significato da attribuirsi alle "condizioni di impiego" ai sensi della clausola 4 dell'Accordo stesso.

Ha, quindi, precisato che la riserva di cui all'art. 137, n. 5, del Trattato UE (che esclude la materia della retribuzione dalle competenze delle istituzioni comunitarie) "non può impedire ad un lavoratore a tempo determinato di richiedere, in base al divieto di discriminazione, il beneficio di una condizione di impiego riservata ai soli lavoratori a tempo indeterminato, allorché proprio l'applicazione di tale principio comporta il pagamento di una differenza di retribuzione". Affrontando, poi, lo specifico argomento della spettanza degli scatti di anzianità al personale assunto a termine dalle pubbliche Amministrazioni, la CGUE ha affermato: "La mera circostanza che un impiego sia qualificato come 'di ruolo' in base all'ordinamento interno e presenti taluni aspetti



caratterizzanti il pubblico impiego dello Stato membro interessato è priva di rilevanza sotto questo aspetto, a pena di rimettere seriamente in questione l'efficacia pratica della direttiva 1999/70 e quella dell'Accordo Quadro nonché la loro applicazione uniforme negli Stati membri, riservando a questi ultimi la possibilità di escludere, a loro discrezione, talune categorie di persone dal beneficio della tutela voluta da tali strumenti comunitari".

La Corte di Giustizia ha, infine, puntualizzato che la nozione di "ragioni oggettive" che, come si è detto, secondo la clausola 4, punto 1, dell'Accordo Quadro, possono giustificare la deroga al principio di non discriminazione in materia di periodi di anzianità, **"non autorizza a giustificare una differenza di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato per il fatto che quest'ultima sia prevista da una norma interna generale ed astratta, quale una legge o un contratto collettivo"**, ma solo quando **"la disparità di trattamento in causa sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono il rapporto di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui s'inscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità risponda ad una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria"**.

In conclusione, secondo la CGUE, la nozione di "condizioni di impiego" di cui alla clausola 4, punto 1, dell'Accordo Quadro **"dev'essere interpretata nel senso che essa può servire da fondamento ad una pretesa ... che mira ad attribuire ad un lavoratore a tempo determinato scatti di anzianità che l'ordinamento interno riserva ai soli lavoratori a tempo indeterminato"**.

In sintesi, secondo i principi affermati dalla Corte di Giustizia, in assenza di giustificazioni obiettive, nell'accezione precisata, il carattere temporaneo del rapporto di lavoro di taluni dipendenti pubblici non può costituire, di per sé, una ragione oggettiva per legittimare una disparità di trattamento tra dipendenti di ruolo e dipendenti temporanei (sent. 8.9.2011, C-177/10, Rosado Santana)., in quanto così argomentando il principio di non discriminazione sarebbe privato di qualsiasi contenuto, essendo, quindi, necessario **"prendere in considerazione la natura particolare delle mansioni svolte dai resistenti nel procedimento principale"** (punti 50 e 51), con la precisazione che (quanto alla procedura di stabilizzazione) il superamento del concorso pubblico può giustificare una diversità di trattamento, solo qualora **"un siffatto trattamento differenziato derivi dalla necessità di tener conto di esigenze oggettive attinenti all'impiego che deve essere ricoperto mediante la procedura"** (ordinanza 7 marzo 2013 in causa C-393/11).

L'oggettiva disparità di trattamento che sussiste, sotto il profilo retributivo, tra il personale assunto a tempo determinato e quello a tempo indeterminato potrebbe, quindi, ritenersi giustificata, ai sensi della Direttiva 1999/70/CE, soltanto ove fosse dimostrata l'esistenza di "ragioni oggettive", che tuttavia – secondo quanto precisato dalla Corte di Giustizia – non possono consistere né nel carattere temporaneo del rapporto di lavoro, né nel fatto che il datore di lavoro è una pubblica Amministrazione,



né, infine, nel fatto che il trattamento deteriore dei lavoratori a termine sia previsto da una norma interna generale e astratta, quale una legge o un contratto collettivo.

Sulla base degli arresti della CGCE, così ripercorsi in sintesi per tappe, la giurisprudenza di merito e di legittimità (cfr. ad es. Cass. sent. n. 22558/2016), si è attestata negli ultimi anni in senso favorevole ai docenti istanti, disapplicando l'art. 485 citato, in quanto non conforme alla Direttiva comunitaria n. 1999/70 (sicuramente *self executing*), né suscettibile di un'interpretazione compatibile, con la conseguente condanna del MIUR al riconoscimento integrale del pre-ruolo, almeno nei casi in cui i docenti provavano di avere svolto, per tutto il periodo del precariato, identiche mansioni e funzioni svolte dal personale di ruolo del medesimo profilo professionale, e di avere operato in ragione di contratti a termine di durata pressoché annuale susseguitisi senza soluzione di continuità. In questo caso, infatti, la natura, la durata e la frequenza delle prestazioni lavorative (nonché la maturazione dell'esperienza professionale) non differiscono, in fatto, da quelle del personale assunto *ab initio* a tempo indeterminato, con conseguente sostanziale identità di situazioni, livello di professionalità, e bagaglio di esperienza acquisito (Corte Giustizia 15.4.2008, causa C- 268/06, Impact; 13.9.2007, causa C307/05, Del Cerro Alonso; 8.9.2011, causa C-177/10 Rosado Santana).

La S.C. di Cassazione, in particolare, ha affermato che la normativa europea sopra richiamata pone l'obbligo, in capo agli Stati membri, di assicurare al lavoratore a tempo determinato "condizioni d'impiego" che non siano meno favorevoli rispetto a quelle riservate all'assunto a tempo indeterminato "comparabile" (a prescindere dalla questione della legittimità dell'apposizione del termine al contratto di lavoro e a prescindere dall'illegittimità della reiterazione dei contratti a termine).

Il giudice nazionale ha, quindi, l'obbligo di applicare il diritto dell'Unione e di tutelare i diritti che quest'ultimo attribuisce, disapplicando, se necessario, qualsiasi contraria disposizione del diritto interno, e poiché il principio di non discriminazione non può essere interpretato in modo restrittivo, gli ordinamenti nazionali non possono impedire a un lavoratore a tempo determinato di richiedere, in base al divieto di discriminazione, il beneficio di una condizione di impiego riservata (in base alla normativa nazionale) ai soli lavoratori a tempo indeterminato, allorché proprio l'applicazione di tale principio comporta il pagamento di una differenza di retribuzione. E infatti, le maggiorazioni retributive che derivano dalla anzianità di servizio del lavoratore, costituiscono "condizioni di impiego" ai sensi della clausola 4 dell'Accordo Quadro sopra ricordato, con la conseguenza che le stesse possono essere legittimamente negate agli assunti a tempo determinato solo in presenza di una giustificazione oggettiva.

La questione che ci occupa è stata nuovamente affrontata dalla Corte di Giustizia nella recente causa C466/17 - Motter contro Provincia Autonoma di Trento-, avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte dal Tribunale di Trento



con ordinanza del 2017, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, per cui si impone di rivalutarla alla luce degli ulteriori principi dettati dalla CGCE.

E' utile rammentare, infatti, che la S.C. di Cassazione, –in applicazione del criterio ermeneutico dell'interpretazione del diritto nazionale in conformità con il diritto UE come interpretato dalla CGUE-, ha affermato che: *"si devono considerare inclusi nell'ambito dello jus superveniens che travalica il principio di diritto enunciato dalla sentenza di annullamento e che deve essere applicato nel giudizio di rinvio anche i mutamenti normativi prodotti dalle sentenze della Corte di giustizia UE, che hanno efficacia immediata nell'ordinamento nazionale"* (vedi, per tutte: Cass. 9 ottobre 1998, n. 10035; Cass. 24 maggio 2005, n. 10939cass. 19301/14).

La decisione della Corte resa in sede di rinvio pregiudiziale, quindi, non solo è vincolante per il giudice che ha sollevato la questione, ma spiega i propri effetti anche rispetto a qualsiasi altro caso che debba essere deciso in applicazione della medesima disposizione di diritto comunitario interpretata dalla Corte. Com'è noto, nell'ordinamento giuridico dei singoli Stati membri le sentenze della Corte di giustizia delle Comunità Europee hanno efficacia diretta (Cass. 9 ottobre 1998 n. 10035, Corte cost.16 giugno 1988 n. 681) e retroattiva in relazione ad ogni pur pregresso rapporto che non sia esaurito (Cass. 20 luglio 1998 n. 7105; Cass. 7 agosto 1999 n 8504)

In conclusione il *"diritto comunitario vivente"* sviluppato dalle sentenze interpretative della Corte di Giustizia CE è vincolante per il giudice nazionale, in virtù del principio di supremazia del diritto comunitario sul diritto nazionale, da cui deriva, per il giudice nazionale, l'obbligo di una interpretazione adeguatrice ( Cass. n. 19842/2003), per cui i principi enunciati dalla CGUE nella sentenza Motter -costituendo *ius superveniens*-devono necessariamente essere applicati da questo giudicante alla fattispecie oggetto di decisione.

In specie, il Tribunale nazionale, ha chiesto alla CGCE di pronunciarsi sull'interpretazione della clausola 4 dell'Accordo Quadro proprio in relazione al calcolo dell'anzianità di servizio della docente al momento della conclusione del contratto di lavoro a tempo indeterminato con l'ente territoriale.

Va, infatti, precisato che l'art. 489 del d.lgs. (rubricato *"Periodi di servizio utili al riconoscimento"*) prevede al primo comma che: ***"Ai fini del riconoscimento di cui ai precedenti articoli il servizio di insegnamento è da considerarsi come anno scolastico intero se ha avuto la durata prevista agli effetti della validità dell'anno dall'ordinamento scolastico vigente al momento della prestazione."*** La norma va letta congiuntamente all'art. 11 comma 14 della legge 124/1999 che stabilisce: ***"Il comma 1 dell'art. 489 del testo unico è da intendere nel senso che il servizio di insegnamento non di ruolo prestato a decorrere dall'anno scolastico 1974-1975 è considerato come anno scolastico intero se ha avuto la durata di almeno 180 giorni oppure se il servizio sia stato prestato ininterrottamente dal 1° febbraio fino al termine delle operazioni di***





**scrutinio finale.”.**

Inoltre, ai sensi dell'art. 4, comma 3, del D.P.R. 23.8.1988 n. 399 (intitolato "Inquadramento economico - Passaggi di qualifica funzionale"): *“Al compimento del sedicesimo anno per i docenti laureati della scuola secondaria superiore, del diciottesimo anno per i coordinatori amministrativi, per i docenti della scuola materna ed elementare, della scuola media e per i docenti diplomati della scuola secondaria superiore, del ventesimo anno per il personale ausiliario e collaboratore, del ventiquattresimo anno per i docenti dei conservatori di musica e delle accademie, l'anzianità utile ai soli fini economici è interamente valida ai fini dell'attribuzione delle successive posizioni stipendiali”.*

Secondo la normativa vigente, quindi, ai docenti “stabilizzati” viene riconosciuto come “anno di anzianità” il servizio prestato per almeno 180 giorni, ovvero dal mese di febbraio allo scrutinio finale se consecutivo, ed inoltre l'anzianità riconosciuta ai soli fini economici (1/3 degli anni eccedenti i primi 4) diviene interamente valida dopo 16, 18 o 20 anni di servizio, a seconda della qualifica professionale del docente.

In particolare, il Tribunale di Trento ha sottoposto all'attenzione della Corte di Giustizia tre questioni:

1. Se ai fini dell'applicazione del principio di non discriminazione ex clausola 4 dell'Accordo Quadro la circostanza riguardante l'iniziale verifica oggettiva della professionalità, mediante concorso pubblico, con esito positivo costituisca un fattore riconducibile alle condizioni di formazione che possa far venire meno la comparabilità tra la situazione del lavoratore a tempo indeterminato e quella del lavoratore a tempo determinato, potendosi considerare una ragione oggettiva idonea a giustificare il diverso trattamento;
2. Se il principio di non discriminazione osti a una norma interna quale quella dettata dall'art. 485 d.lgs. 297/1994 che riconosce ai lavoratori con contratto a tempo determinato solo parzialmente l'anzianità per il servizio prestato prima dell'immissione in ruolo, in ragione della mancanza per i lavoratori a termine di un'iniziale verifica della professionalità mediante concorso pubblico;
3. Se il principio di non discriminazione osti a una norma interna quale quella dettata dall'art. 485 d.lgs. 297/1994 che riconosce ai lavoratori con contratto a tempo determinato solo parzialmente l'anzianità per il servizio prestato prima dell'immissione in ruolo, in ragione dell'obiettivo di evitare il prodursi di discriminazioni alla rovescia in danno dei dipendenti di ruolo assunti a seguito del superamento di un concorso pubblico.

La Corte, esaminando congiuntamente le tre questioni, ha ribadito, in primo luogo, che la situazione del docente assunto con contratto a tempo determinato è equiparabile a quella del docente assunto a tempo indeterminato, con ciò respingendo parte della prima questione.

Ha, quindi, rilevato che, secondo quanto sostenuto dal Governo italiano, le differenze tra



l'esperienza dei docenti assunti a seguito di concorso, e quella dei docenti assunti in base ai titoli sulla scorta della normativa nazionale, si sostanziano nei seguenti elementi di fatto:

- diversità delle materie, delle condizioni e degli orari in cui i docenti a tempo determinato devono intervenire;
- diverso computo del tempo di lavoro posto che le prestazioni fornite dai docenti a tempo determinato per un periodo di almeno 180 giorni in un anno sono computate come annualità complete;
- diverse modalità di accesso: la mancata verifica iniziale delle competenze mediante un concorso tenuto conto della particolare rilevanza attribuita dall'ordinamento giuridico nazionale ai concorsi amministrativi (art. 97 Cost.) e ad un obiettivo legittimo.

Ciò posto, riaffermando che i criteri di valutazione del periodo di anzianità relativi a particolari condizioni di lavoro devono essere gli stessi, sia per i lavoratori a tempo determinato sia per quelli a tempo indeterminato, eccetto quando criteri diversi in materia di periodi di anzianità siano giustificati da motivazioni oggettive, rileva che i predetti obiettivi invocati dal governo italiano possono essere considerati come configuranti una "ragione oggettiva", ai sensi della clausola 4, punti 1 e/o 4, dell'Accordo Quadro, nei limiti in cui essi rispondano a una reale necessità, siano idonei a conseguire l'obiettivo perseguito, e siano necessari a tale fine.

Afferma, quindi, che gli obiettivi perseguiti dal legislatore nazionale, ossia tenere conto delle differenze dell'attività lavorativa svolta delle due categorie di dipendenti [in particolare, il fatto che i docenti a tempo determinato sono spesso chiamati ad effettuare prestazioni di sostituzione temporanea e ad insegnare svariate materie], e di evitare il prodursi di discriminazioni alla rovescia nei confronti dei dipendenti assunti a seguito del superamento di un concorso generale [diverso sistema di computo del tempo di lavoro effettuato che differisce da quello dei docenti di ruolo], possono essere legittimamente considerati come rispondenti a una reale necessità ***"Fatte salve le verifiche rientranti nella competenza esclusiva del giudice del rinvio"***.

Conclude, pertanto, dichiarando che la clausola 4 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo indeterminato deve essere interpretata nel senso che essa non osta, in linea di principio, a una normativa nazionale come quella di cui al procedimento principale la quale, ai fini dell'inquadramento di un lavoratore in una categoria retributiva al momento della sua assunzione in base ai titoli come dipendente pubblico di ruolo, tenga conto dei periodi di servizio prestati nell'ambito di contratti a tempo determinato in misura integrale fino al quarto anno e poi, oltre tale limite, parzialmente a concorrenza dei due terzi.

In base al nuovo orientamento della giurisprudenza comunitaria, dunque, non può ritenersi che il sistema previsto dall'ordinamento italiano in materia di ricostruzione della carriera dei docenti stabilizzati violi il principio di non discriminazione, né che sia un



sistema irragionevole, giacché la disciplina contenuta nell'art. 485 del D. Lgs. n. 297/1994, è bilanciata da quella di favore di cui agli artt. 489 del D. Lgs. n. 297/1994, 11, co. 14, della L. n. 124/1999 in quanto, ciò che l'art. 485 del d.lgs. n. 297/1994 "sottrae" ai docenti precari viene loro "restituito" da tali ultime disposizioni normative.

Ed infatti, a ben vedere, l'unico profilo di "novità" apportato dalla sentenza Motter concerne proprio la valutazione del suddetto meccanismo compensatorio, in quanto, come già evidenziato, la stessa Corte europea non sembra attribuire particolare rilevanza, almeno in astratto, alle modalità del reclutamento dei docenti stabilizzati laddove afferma [paragrafi 33 e 34] che: *"Si deve tuttavia considerare che il fatto di non aver vinto un concorso amministrativo non può implicare che la ricorrente nel procedimento principale, al momento della sua assunzione a tempo indeterminato, non si trovasse in una situazione comparabile a quella di dipendenti pubblici di ruolo, dato che i requisiti stabiliti dalla procedura nazionale di assunzione per titoli mirano appunto a consentire l'immissione in ruolo nella pubblica amministrazione di lavoratori a tempo determinato con un'esperienza professionale che permette di ritenere che la loro situazione possa essere assimilata a quella dei dipendenti pubblici di ruolo (v., in tal senso, sentenza del 18 ottobre 2012, Valenza e a., da C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, punto 45)... L'ipotesi secondo cui la qualità delle prestazioni dei docenti neo-assunti a tempo determinato sarebbe inferiore a quella dei vincitori di concorso non appare conciliabile con la scelta del legislatore nazionale di riconoscere integralmente l'anzianità maturata nei primi quattro anni di esercizio dell'attività professionale dei docenti a tempo determinato. .... Una situazione del genere, la cui verifica spetta al giudice del rinvio, sembra difficilmente compatibile con la tesi del governo italiano secondo cui le prestazioni dei docenti a tempo determinato sono inferiori rispetto a quelle dei docenti a tempo indeterminato assunti mediante concorso"*.

Va, altresì considerato, (aspetto che non sembra essere stato portato all'attenzione della CGCE), che l'accesso ai ruoli avveniva, prima dalla legge n. 107/2015, per il 50% dei posti vacanti su organico di diritto mediante concorso per titoli ed esami - ovvero attingendo dalle graduatorie di merito del concorso (d.lgs. n. 297 del 1994, art. 399)- e, per il restante 50%, attingendo dalle graduatorie permanenti (d.lgs. n. 297 del 1994, art. 401): sistema *cd. del doppio canale*. Del pari, il piano straordinario assunzionale previsto dalla legge n. 107/2015 non ha operato, di fatto, alcuna differenziazione tra i docenti vincitori di concorso e quelli iscritti nelle GAE in virtù dei titoli abilitanti posseduti.

Per quanto riguarda, invece, le concrete modalità d'impiego del docente (materie assegnate, condizioni, orari degli incarichi di supplenza), si tratta, come già rilevato, di elementi che la giurisprudenza di merito e legittimità formatasi negli anni ha sempre tenuto nella dovuta considerazione, in quanto le pronunce favorevoli ai docenti precari poi stabilizzati muovono dal presupposto della piena comparabilità tra la professionalità e l'esperienza da questi acquisite nel tempo, e quelle dei colleghi di pari anzianità assunti in ruolo sin *ab initio* (avere operato in virtù di più contratti succedutisi senza rilevante soluzione di continuità, avere avuto incarichi di durata pressoché annuale, avere svolto



identiche mansioni e funzioni rispetto al personale di ruolo del medesimo profilo professionale),

Tutto ciò premesso, a parere di questo giudicante, la valutazione di non discriminatorietà della disciplina della ricostruzione della carriera del docente stabilizzato, non può essere operata in via generale e astratta e, quindi, condurre in ogni caso al rigetto della domanda dell'istante, dovendosi necessariamente verificare, poiché è la stessa CGCE a richiederlo [paragrafi 48 e 49 **“fatte salve le verifiche che spettano al giudice del rinvio” dirette ad accertare se tali fattori di giustificazione effettivamente sussistano nel caso concreto**], se il singolo docente abbia, o meno, beneficiato, in riferimento alla propria specifica carriera, degli effetti compensativi previsti dagli artt. 489 del D. Lgs. n. 297/1994, 11, co. 14 e della L. n. 124/1999 ovvero se, nel caso in specie, sussistano le altre “ragioni” che giustificano la non integrale valutazione, ai fini giuridici, del servizio di pre-ruolo.

Inoltre, va verificato se il docente, al momento della ricostruzione della carriera, tenuto conto del riconoscimento del servizio pre-ruolo operato in conformità del disposto dell'art. 485 cit., abbia maturato, o meno, un'anzianità di servizio pari agli anni richiesti dall'art. 4, comma 3, del D.P.R. 23.8.1988 n. 399 per ottenere il riconoscimento del residuo terzo del pre-ruolo ai fini economici. In caso affermativo, infatti, l'unico aspetto pregiudizievole conseguente all'applicazione del meccanismo previsto dall'art. 485, consisterebbe nel mancato riconoscimento del terzo dell'anzianità ai soli fini giuridici, aspetto che, in ogni caso, costituisce interesse concreto ed attuale ad adire l'A.G. ma non comporta il diritto a vedersi riconosciute differenze retributive.

Ed infatti, non si deve dimenticare che la disparità di trattamento di cui si tratta è prima giuridica che economica. Ne deriva che i lavoratori hanno interesse ad agire per ottenere l'accertamento del loro diritto al computo anche ai fini non retributivi dell'anzianità maturata durante rapporti di lavoro a termine.

Venendo, quindi, al caso che ci occupa, e precisato che l'Amministrazione scolastica, ad oggi, non ha provveduto alla ricostruzione della carriera della ricorrente, malgrado formalmente diffidata, risulta provato *per tabulas* che

....., quale docente di scuola primaria, si è dedicata alle stesse materie di insegnamento rispetto ai colleghi già in ruolo.

Sotto il profilo della continuità didattica, si osserva che le supplenze risultano essere state conferite in ciascun anno scolastico per un numero di giorni superiore a 180 come di seguito precisato:

- a) a.s.
- b) a.s.
- c) a.s.
- d) a.s.



e) a.s.

f) a.s.

g) a.s.

h) a.s.

i) a.s.

Ciò posto, va considerato che, procedendo alla ricostruzione della carriera della docente in applicazione del sistema previsto dall'art. 485 d.lgs. 297/1994, e quindi considerando come anzianità di servizio maturata all'atto dell'assunzione a tempo indeterminato ( ) anni e mesi ai fini giuridici ed economici, e, ai soli fini economici, il residuo anni mesi, la docente, alla data dell' consegue anni di anzianità di servizio, e dunque l'accesso al secondo gradone stipendiale, con il conseguente diritto a percepire le differenze retributive già maturate all' pari a € (€ annui a fronte degli € percepiti nella stessa data).

Diversamente, considerando per l'intero i anni di servizio pre-ruolo, la ricorrente consegue anni di anzianità di servizio in data con il conseguente diritto a percepire differenze retributive già maturate all' , pari a € (€ annui a fronte degli € percepiti nella stessa data).

In conclusione, per quanto detto, nel caso concreto sottoposto alla cognizione di questo giudicante, l'applicazione delle norme di legge e delle clausole dei contratti collettivi nazionali del Comparto Scuola, in forza delle quali per il personale docente stabilizzato il riconoscimento del pregresso servizio non di ruolo è solo parziale, non può ritenersi conforme al diritto comunitario, posto che la ricorrente non beneficia in concreto di alcun meccanismo compensatorio.

Ricorrono, quindi, tutti i presupposti individuati dalla giurisprudenza comunitaria per configurare il potere-dovere del giudice nazionale di disapplicare la normativa interna in contrasto con quella europea.

Va, quindi, affermato il diritto di a vedersi computare per intero, ai fini della ricostruzione della carriera e del corretto inquadramento giuridico ed economico, il servizio prestato in posizione di pre-ruolo a decorrere dall'a.s. periodo successivo alla scadenza del termine di recepimento della Direttiva 99/70/CE, e a percepire le differenze retributive connesse alla corretta ricostruzione della carriera nei termini sopra indicati.

Ne consegue che il MIUR, in persona del Ministro pro-tempore, va condannato a procedere alla ricostruzione della carriera della ricorrente, considerati, a tal fine, i contratti a tempo determinato di cui è causa, e a corrispondere in suo favore le differenze retributive maturate, con decorrenza dall'assunzione a tempo indeterminato, pari alla somma complessiva di € oltre interessi legali dalla maturazione al saldo.



Le spese di lite, regolate secondo il criterio della soccombenza, ai sensi dell'art. 91 c.p.c., vengono liquidate come in dispositivo, con distrazione in favore dei procuratori che se ne dichiarano antistatari, ex art. 93 c.p.c..

Velletri, 19 marzo 2019

Il Giudice del Lavoro  
dott.ssa

